

**PROJEKT**

Systém dalšího vzdělávání ve firmách formou stáží

čtete na straně 2

**REFORMA**

Rozdíl mezi předčasnými důchody a tzv. předdůchody

čtete na straně 3

**TÉMA**

Cizincům se v Česku zpřísnil vstup na trh práce

čtete na straně 4

Slovo ministra

Vážení občané,

vládní koalice se nyní nachází přesně v polovině volebního období, dovolte mi tedy, abych zde shrnul to nejpodstatnější, co se za uplynulé dva roky podařilo vykonat v resortu práce a sociálních věcí.

Po řadě let diskusí o potřebě či podobě reformy penzijního systému se realizovaly konkrétní kroky, jejichž výsledek v podobě již schválených reformních zákonů je zřetelným úspěchem. Důchodový systém v ČR byl dosud založen téměř výhradně na průběžném financování důchodů z I. pilíře důchodového systému, tedy ze základního důchodového pojištění. Toto zabezpečení financování penzí je z dlouhodobého hlediska neudržitelné, a to zejména s ohledem na prodlužující se věk dožití a zvyšující se počet starobních důchodců v populaci. Dobrovolný vstup do tzv. II. pilíře tak pojištěncům umožní od 1. 1. 2013 část z pojistného ve výši tří procentních bodů z pojistné sazby odvádět na individuální účet. Podmínkou je, že tyto pojištění budou odvádět další dva procentní body ze „svého“ nad rámec pojistné sazby. Vstup do systému bude dobrovolný, nebude však možné ze systému „vystoupit“. Činnost penzijních společností i životních pojišťoven bude podléhat doзору České národní banky. Reforma důchodů zajistí slušnou penzi i budoucím generacím a současně pomůže snížit schodek důchodového účtu.

Celá řada opatření byla aplikována prostřednictvím novelizace zákoníku práce, a to zejména v souvislosti s požadavkem na pružnější trh práce. Zvýšila se flexibilita při čerpání rodičovského příspěvku. Systém je jednodušší a vstřícnější k potřebám rodin s malými dětmi. Rodičovský příspěvek rodiče získají i tehdy, když dítě starší než dva roky umístí do školky. Tato doba přitom není nijak omezena. Nedostatečnou kapacitu zařízení péče o děti se MPSV snaží řešit návrhem věcného záměru zákona o dětské skupině. Návrh prošel na konci dubna letošního roku vnějším připomínkovým řízením, na konci června byl předložen vládě. V optimálním případě by zákon mohl začít platit již v průběhu příštího roku.

Jedním z nejdůležitějších cílů tohoto kabinetu byl záměr reformovat veřejné finance. Ministerstvo práce a sociálních věcí intenzivně a v jednotlivých krocích pracuje na změně systému výplaty dávek tak, aby minimalizovalo možnost jejich zneužívání.

Dřívější poměrně benevolentně nastavený systém dostatečně nereagoval na postupy, které si osvojili někteří příjemci dávek či podpor při parazitování na sociálním systému. Ke zcela konkrétním krokům patří zavedení limitů při hrazení doplatku na ubytovnách, který byl často diktován bez omezení majiteli ubytoven a stát jej hradil, dále je to přerušení výplaty sociálních dávek či podpory v nezaměstnanosti, pokud nezaměstnaný bezdůvodně nenastoupí na pracovní místo, jež mu našel úřad práce. Stejný postup čeká i ty, kteří nenastoupí na veřejnou službu, která slouží k aktivizaci zejména dlouhodobě nezaměstnaných. V praxi je nabízena především uchazečům, kteří jsou v evidenci déle než rok. V boji se zneužíváním systému byly posíleny i kontroly zaměřené na práci načerno, kontrolní činnost probíhá ve speciálních případech koordinované napříč více státními orgány.

Pokračování na straně 2

Připravujeme plán pozitivního stárnutí

Ministerstvo práce a sociálních věcí zveřejnilo na svých webových stránkách první teze Národní strategie podporující pozitivní stárnutí pro období 2013 až 2017, aby se k němu mohla veřejnost vyjádřit. Strategie by měla napomoci v odstraňování přetrvávajících stereotypů ke stáří ve společnosti a zvýšit kvalitu života všech generací.

Senioři starší 65 let tvoří necelých 16 procent české populace, za 20 let by to mohla být skoro čtvrtina a za půl století už třetina společnosti. „Abychom potenciál zvyšujícího se počtu starších občanů využili v co největší míře, měli bychom se zaměřit na dvě základní oblasti, což je zdravé stárnutí a celoživotní učení. Od nich se odvíjí uplatnitelnost starších osob na trhu práce i aktivní participace seniorů ve společnosti. Tou může být třeba zapojení se do dobrovolnické činnosti,“ vysvětluje Jan Dobeš, náměstek ministra práce a sociálních věcí.

Kromě těchto oblastí má být v následujících pěti letech kladen důraz také na zkvalitnění prostředí pro seniory. Pro rozvoj mezigeneračního dialogu je důležité podporovat vznik multigeneračních center, ve kterých se senioři budou spolupodílet na vytváření programu a realizaci aktivit. Ministerstvo vkládá naděje především do spolupráce s neziskovým sektorem a samotnými seniory.

Vzdělávací aktivity pro seniory

Jednou z priorit Ministerstva práce a sociálních věcí ČR pro příští roky bude rozvoj vzdělávacích aktivit pro seniory. V současné době je program třetího věku nabízen na 21 veřejných vysokých školách a zahrnuje více než 700 specializovaných kurzů pro seniory. Celkový počet posluchačů je odhadován na 35 tisíc. „Systém univerzit třetího věku se u nás osvědčil a počet kurzů neustále roste, nicméně poptávka po kurzech značně převyšuje nabídku,“ říká Jan Dobeš. Podle odhadů jsou v současné době do vzdělávání třetího věku zapojena přibližně dvě procenta českých seniorů. „Rádi bychom tuto nabídku rozšířili a pomocí dalších vzdělávacích kurzů bychom vzdělávání chtěli zpřístupnit i seniorům, kteří nežijí v dosahu univerzitních měst,“ vysvětluje Jan Dobeš. Univerzity třetího věku a vzdělávací kurzy seniorům pomáhají nejen v rozvoji jejich aktivního života.

Pokračování na straně 3



FOTO: © KURHAN | DREAMTIME.COM

Událost

Ministr Drábek odstartoval běh na pomoc opuštěným dětem



FOTO: NADACNÍ FOND TESCO

Praha byla sedmým, a zároveň posledním městem, kde se letos – v sobotu 23. června – uskutečnil Běh pro život, jehož cílem je získat prostředky na pomoc opuštěným dětem. Běh osobně odstartoval ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek.

Lepší atmosféru si organizátoři pražského Běhu pro život nemohli přát. Slunečno a teplota taková, jak se na první letní víkend sluší a patří. A na holešovickém Výstavišti se začalo po polední navíc pěkně modrat. Do běhu se přihlásilo 2 884 účastníků a po zaplacení startovného získal každý kromě čísla i modré originální tričko Běhu pro život.

Role startéra běhu se ujal ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek. Po sborovém odpočítávání charitativní běh v 15 hodin odstartoval a malí i velcí sportovci včetně psů a batolat v kočárcích vyrazili na čtyřkilometrovou trať – každý svým vlastním tempem. Za účast a pomoc dobré věci byli v cíli odměněni pamětní medailí.

Cílem letošního ročníku Běhu pro život je získat čtyři miliony korun na proškolení pěstounů a na finanční podporu pěstounské péče pro 50 dětí. Zbývá vybrat ještě asi milion korun. Přispět může každý do konce srpna prostřednictvím webových stránek Běhu pro život.

(TR)

Poslanci schválili novelu zákona o sociálně-právní ochraně dětí

Novela zákona o sociálně-právní ochraně dětí, kterou schválila ve třetím čtení Poslanecká sněmovna, představuje významný posun v pojetí ochrany práv dětí v českém právním řádu. Novela si klade za cíl uvést do praxe základní principy ochrany dětí, na nichž panuje shoda většiny odborné veřejnosti.

Zákon prošel netradičně dvakrát vnějším připomínkovým řízením a odborná diskuse pokračovala i během projednávání návrhu v celkem čtyřech výborech a komisích Poslanecké sněmovny. Během celého legislativního procesu uplatňovali kromě oficiálních připomínkových míst své připomínky i zástupci odborné i laické veřejnosti, nestátní neziskové organizace a další subjekty. Původní vládní návrh byl doplněn komplexním pozměňujícím

návrhem. Mnohé z připomínek vnesených v rámci děle než rok trávajícího legislativního procesu byly vzájemně protichůdné, u několika záležitostí je proto navržena úprava výsledkem kompromisního řešení.

Odměna pěstouna jako plat

„Předkládaná novela řeší zejména zkvalitnění a standardizaci práce orgánů sociálně-právní ochrany dětí, klade důraz na prevenci a včasnou pomoc

ohroženým rodinám, zvyšuje podporu pěstounské péče a vytváří podmínky pro vznik a rozvoj služeb pro práci v rodinách a podpůrných a odlehčovacích služeb pro všechny stávající i budoucí pěstouny,“ říká ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek. Novelou zákona se zvyšují dávky pěstounské péče. Nejnižší odměna pěstouna se fakticky zdvojnásobuje (dnes dávka 3 126 Kč, nově 8 000 Kč). Odměna pěstouna bude nově ve všech případech posuzována jako plat, což mj. znamená, že pečující osoby budou důchodově pojištěny. Odpadnou tak případy, kdy lidé, kteří po velmi dlouhou dobu poskytovali náhradní rodinné prostředí, dostávali kvůli charakteru odměny (dosud šlo o jednu ze sociálních dávek) velmi nízké důchody.

NÁROK PĚSTOUNŮ NA SLUŽBY

Zákon zavádí nárok pěstounů na služby, které je budou podporovat a doprovázet při péči o děti. Jde o služby odborné (poradenství v různých oblastech péče o dítě) i odlehčovací (v případě nemoci pěstouna, aby si mohl vyřídit úřední záležitosti atd.). Pěstouni také získají nárok na doprovázení při zajištění kontaktu dítěte s jeho původní rodinou (na rozdíl od osvojení nejsou rodiče dětí v pěstounské péči zbaveni rodičovských práv, mají je často zachována nebo omezena). Zajištění služeb pro podporu náhradní rodinné péče je koncipováno stejným způsobem jako systémy služeb u jiných cílových skupin v sociální oblasti (senioři, osoby se zdravotním postižením atd.), tzn., že bude zajišťována ve spolupráci veřejné správy (obcí, krajů), organizací, které jsou obcemi a kraji zřizovány, a nestátními neziskovými organizacemi.

Pokračování na straně 2

Poslanci schválili novelu zákona o sociálně-právní ochraně dětí

Pokračování ze strany 1

Všechny tyto subjekty budou služby poskytovat na základě shodných pravidel, co se týče odbornosti personálu, systému kontroly atd. Pro financování služeb se navrhuje zavést státní příspěvek na výkon pěstounské péče ve výši 48 000 Kč na jednu doprovázenou pěstounskou rodinu. Příjemcem příspěvku bude kraj, obec nebo pověřená osoba, která s pěstounem uzavřela dohodu o výkonu pěstounské péče. V této dohodě bude individuálně s každou pěstounskou rodinou stanoven rozsah služeb.

PROCES ZPŘÍSTŘEDKOVÁNÍ

Mění se také proces zprostředkování. Jednou z nejčastějších výtek zájemců o náhradní rodinnou péči je zdlouhavost celého procesu zprostředkování. Jedním z článků procesu je poradní sbor, jehož činnost je v současné úpravě vymezena jen velmi obecně. Ve většině krajů je zvykem, že se při vyřízení konkrétních případů čeká až na zasedání sboru, resp. na okamžik, kdy se „nahromadí“ případy k projednání a sbor je svolán. Často jde o zpoždění v řádu měsíců. Není rovněž upravena otázka profesních podmínek pro výkon člena sboru, o velmi závažných zásadách do života dítěte tak v některých případech rozhodují lidé bez jakékoli kvalifikace. Novela ruší zprostředkování na úrovni Mini-



sterstva práce a sociálních věcí ČR. Klíčové procesy se budou odehrávat na úrovni krajů a prostřednictvím spolupráce mezi krajy, která musí být operativní. Nutná je rovněž aktivní spolupráce mezi krajem a přísluš-

nými OSPOD. Poradní sbory v současné složení nejsou schopny tuto operativnost zajistit. Cílem navrhované úpravy je, aby o dítěti a náhradní rodině rozhodovali lidé, kteří dítě a rodinu dobře znají, zejména klíčoví

sociální pracovníci dítěte a rodiny, zástupci subjektů, kteří se podíleli na přípravě náhradních rodičů atd. (v současné době se velká část členů poradních sborů seznamuje se spisovou dokumentací přímo na zasedání,

kde se rozhoduje, naopak zde chybí příslušní pracovníci OSPOD). Je nutné omezit počet případů, kdy na základě nedostatečně vyhodnocených údajů o dítěti a zájemcích o náhradní rodinnou péči dochází k předčasnému ukončení této péče. Záměrem je sjednotit proces zprostředkování ve všech krajích (dnes je odlišná praxe v každém jednotlivém kraji, stejně tak složení poradního sboru, četnost zasedání atd.).

Nejde o likvidaci Klokánků

Novela v žádném případě neznamená likvidaci Klokánků. Objem finančních prostředků, které směřují do tohoto typu zařízení, se během posledních let ztrojnásobil a v roce 2011 dosáhl v případě Fondu ohrožených dětí (FOD) 104,5 mil. Kč. Novela po zapracování pozměňujícího návrhu dokonce předpokládá navýšení finanční podpory těchto zařízení (u nejmenších dětí, kterých je ve FOD většina, jde o cca 4 000 Kč měsíčně).

Záměrem novely je pouze zkvalitnění péče a stanovení kvalifikačních předpokladů pro osoby, které přímo pečují o děti. Klokánky dnes fungují na základě několika paragrafů zákona o sociálně-právní ochraně dětí. Na rozdíl od ostatních pobytových zařízení v sociální sféře nemají stanoveny standardy kvality péče a ani minimální kvalifikační nároky na zaměstnance. Nemají rovněž stanovenou maximální kapacitu zařízení (což mají například všechna školská zařízení) ani dobu pobytu dítěte. V podstatě jedině, co je dnes velmi podrobně upraveno, je státní příspěvek na provoz těchto zařízení. Novela tento stav napravuje. (12)

Základní principy ochrany dětí, které si novela zákona klade za cíl uvést do praxe:

- Nejlepším prostředím pro dítě je rodina, resp. rodinné prostředí, a bylo by ideální, kdyby každé dítě mohlo vyrůstat v rodině.
- Institucionální péče by měla být poslední možností při řešení situace dítěte, přednost má vždy náhradní rodinná péče, pro kterou je třeba vytvořit systém podpory a doprovázení.
- Výkon sociálně-právní ochrany dětí je nutné profesionalizovat, zavést do této oblasti standardy kvality práce a využívat pro ochranu práv dětí moderních vědeckých poznatků a metod sociální práce.

Fond dalšího vzdělávání zahájil projekt Stáže ve firmách

Podpora realizace stáží je v souladu s iniciativou Evropské unie, která se tímto nástrojem snaží zvrátit nepříznivý trend (nejen) v zaměstnávání mladých lidí.

Současná situace na trhu práce nejen v České republice poukazuje na problém absolventů škol s hledáním prvního zaměstnání. Ti se dostávají do začarovaného kruhu nezaměstnanosti, kdy nemohou najít práci kvůli absenci praktických zkušeností, které ale zároveň nemají kde načerpat. Stále více se tak jeví jako nutné doplnit teoretické vzdělání o praxi, a to nejlépe již v průběhu samotného studia. Tímto problémem se zabývají i oba zainteresované resorty – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR (MŠMT) a Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV).

Co je hlavním cílem projektu

Na základě usnesení vlády ze dne 18. května 2011 a 20. července 2011 byl iniciován projekt Stáže ve firmách – vzdělávání praxí (registrační číslo CZ.1.07/3.1.00/41.0001), který bude prostřednictvím Fondu dalšího vzdělávání (FDV) realizován v rámci Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK). V říjnu 2011 byla v rámci OP VK vyhlášena výzva č. 41 a následně zahájena příprava projektového záměru. Dne 24. května 2012 byl projekt schválen ministrem školství, mládeže a tělovýchovy Petrem Fialou. K oficiálnímu zahájení projektu pak 27. června 2012 proběhla tisková konference.

Hlavním cílem projektu je zavedení systému dalšího vzdělávání ve firmách prostřednictvím stáží, vytvoření nástrojů pro jejich efektivní poskytování a jejich pilotní ověření, tj. vytvoření národního katalogu stáží (NKS). Globálním cílem projektu je pak zkvalitnění a zefektivnění situace na trhu práce a posílení ekonomické konkurenceschopnosti ČR a dále zvýšení uplatnitelnosti občanů na trhu práce.



STRUČNÁ ANALÝZA SOUČASNÉ SITUACE V ČR

Trh práce v České republice je málo flexibilní a mobilita pracovníků je nízká, žadatelé o práci i zaměstnanci nejsou schopni pružně reagovat na měnící se podmínky, neumí se jim přizpůsobit. V souvislosti se stárnutím generací klesá podíl ekonomicky aktivního obyvatelstva na pracovním trhu. Věková skupina obyvatel nad 50 let stále roste, a proto je třeba tuto situaci řešit. Dalším negativním jevem, se kterým se Česká republika stále více potýká, jsou prohlubující se regionální rozdíly. Je nutné více pracovat s regiony a reagovat na specifické potřeby každého z nich. Věkovou skupinu nad 50 let, skupinu absolventů, tj. obyvatele mezi 25 a 34 lety, nebo skupinu obyvatel s nízkou kvalifikací lze považovat za rizikové skupiny.

Projekt Stáže ve firmách – vzdělávání praxí se zaměřuje především na perspektivní odvětví s ohledem na konkurenceschopnost ČR a svojí širší kromě absolventů cílí i na další osoby, kterým k dosažení vzdělání/kvalifikací chybějí zkušenosti z praxe:

- (dlouhodobě) nezaměstnané;
- osoby vracějící se na pracovní trh (např. maminky po rodičovské dovolené);
- zaměstnané, kteří si chtějí prohloubit kvalifikaci.

Přínos projektu PRO ZÚČASTNĚNÉ

Projekt je určen pro všechny občany České republiky (mimo OSVČ) s trvalým pobytem mimo hlavní město Praha. Po úspěšném ukončení stáže získají účastníci certifikát o jejím absolvování. Stáž ve firmě představuje investici stážisty do své vlastní budoucnosti, možnost lepšího uplatnění na trhu práce a zvýšení šance na získání konkrétní pozice.

Co naopak získají účastníci na projektu partnerské firmy, tzv. poskytovatelé stáží? Podnikatelské subjekty, které se zapojí do projektu Stáže ve firmách – vzdělávání praxí, dostanou ojedinělou možnost zaškolit a vychovat si budoucí odborníky v oblasti, ve které podnikají, s možnostmi (nikoli povinností) tyto proškolené pracovníky následně zaměstnat. Náklady na stáž budou refundovány ve výši dané šablonou stáže, a to při splnění všech podmínek stáže.

ING. RADEK RINN, HLAVNÍ MANAŽER PROJEKTU (RADEK.RINN@FDV.MPSV.CZ)

Projekt Stáže ve firmách – vzdělávání praxí v datech a číslech

Projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem (ESF) prostřednictvím OP VK ve výši 85 procent a Fondem dalšího vzdělávání prostřednictvím státního rozpočtu České republiky ve výši 15 procent.

Celkový rozpočet projektu: 800 mil. Kč

Plánovaná doba trvání projektu: od června 2012 do října 2014

Předpokládané zahájení realizace stáží: od 1. 9. 2012

Počet minimálně podpořených osob: 5 000

Délka stáže: 1 až 6 měsíců dle typu stáže



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

PORADNA

Osobně nemám problém se zaváděním sociální karty, jsem zvyklý nechat si posílat peníze na účet a vybírat hotovost z bankomatu. Ze svého okolí ale znám hned několik lidí, kteří mohou mít s používáním takové karty potíže. Jak budete řešit tyto případy? Nebo co mají dělat lidé, kteří v životě neměli platební kartu a neumějí bankomat používat?

Prostřednictvím Karty sociálních systémů neboli tzv. sKarty začnou být postupně, během celého druhého pololetí letošního roku, vypláceny všechny nepojistné sociální dávky a dávky z oblasti státní sociální politiky zaměstnanosti. Dosud byly tyto dávky vypláceny třemi různými platebními způsoby, a to hotovostně, poštovní poukázkou i bezhotovostně.

Klient, pro něhož bude sKarta na úřadu práce (ÚP) připravena, se to dozví s dostatečným předstihem díky dopisu z úřadu práce. Po obdržení sKarty se může klient ve většině případů rozhodnout, jakým způsobem bude dávku čerpat. Výjimkou jsou dávky pomoci v hmotné nouzi, kde způsob výplaty dávky a jejího čerpání stanovuje úřad práce. Podstatné ovšem je, že způsob čerpání dávky je vždy prostřednictvím sKarty.

Klient může dávku čerpat různými způsoby. Dávku lze čerpat přímo z účtu, který je veden k sKartě, a to výběrem hotovosti z bankomatu, platbou u obchodníka nebo výběrem hotovosti u obchodníka (cash back). Příjemce si také může nechat dávku převést na jiný účet, což provede buď na ÚP, nebo v bankomatu. Platební příkaz může mít trvalý nebo jednorázový charakter. Převádět na vlastní účet může klient veškerou sumu dávek nebo i její část.

V případech, kdy klient bude požadovat i nadále zasílání dávek prostřednictvím peněžních poukázek, bude možné v roce 2012 využívat i dosavadní řešení (tedy zasílání složenkou). V této době budou vznikat navazující komerční produkty podle poptávky na zajištění zasílání složenkou typu B nebo donášky do místa bydliště. Po uplynutí této doby si služby bude hradit každý sám. Například i dnes existuje možnost, jak zajistit tuto službu příjemci prostřednictvím komerčních produktů na trhu. Jednou z možných cest je i nabídkový produkt samotné České spořitelny (Odchozí bezhotovostní platba poštovní poukázkou typu B), jehož využití, resp. zahrnutí této možnosti mezi nadstandardní služby k sKartě, bude Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR od České spořitelny požadovat. (RED)

Slovo MINISTRA

Pokračování ze strany 1

Zpřísněny byly také sankce za nelegální zaměstnávání, snížen byl naopak postih za administrativní pochybení. Samotným sjednocením výplaty dávek na jednom místě a v jednom systému, namísto dosavadních tří různých, je možné mnohem lépe kontrolovat skutečně čerpané dávky konkrétního příjemce v celkové výši. K často zneužívaným institutům při kontrolách práce patřil institut nekolidujícího zaměstnání, jenž byl nejčastější výmluvou lidí v evidenci nezaměstnaných, které kontroly přistihly na pracovišti. Jeho využití bylo proto změněno, nezaměstnaný zůstane v evidenci, nemůže ale souběžně čerpat podporu. Omezena byla možnost tzv. přefakturace, která nahrazovala povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a která byla štedrým byznysem pro některé podnikavce.

Větší kontrolu vynakládaných prostředků umožní sjednocení výplaty nepojistných dávek sociální ochrany. Dnes vyřizují veškeré služby v oblasti zaměstnanosti i dávek kontaktní a detašovaná pracoviště Úřadu práce ČR. V návaznosti na sjednocení výplaty nepojistných dávek v jedno výplatní místo je zřizována sKarta. Hlavním cílem jejího zavedení je větší účelovost a adresnost sociálních dávek a také modernizace celého systému. Jen zavedením sKarty stát na transferech dávek k příjemcům ušetří ročně přes 200 milionů Kč. Sjednocení úřadů znamená další značné úspory prostředků a zároveň komfort pro klienty.

Změnila se i řada dalších oblastí. Podstatné se například zrychlila agenda České správy sociálního zabezpečení, včetně kritizovaných průtahů u exekucí. Posílena byla činnost Státního úřadu inspekce práce, v řešení jsou i vnitřní procesy provozu resortu, připravován je projekt, jehož cílem je zlepšit efektivitu fungování lékařské posudkové služby.

Cílem všech změn je mj. zajistit efektivní fungování resortu práce a sociálních věcí a zároveň umožnit dlouhodobou stabilitu systému.

Dr. Ing. JAROMÍR DRÁBEK, MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

REFORMA

Předdůchod není totéž co předčasný důchod

V rámci důchodové reformy se ve třetím pilíři důchodového systému zavedou takzvané předdůchody jako nový způsob čerpání peněz v období před dosažením důchodového věku. Nepůjde o žádnou státní dávku, ale o formu výplaty peněz ze soukromého penzijního spoření, které si klient zakládá dobrovolně.

S postupným prodlužováním věku odchodu do důchodu bude pravděpodobně v budoucnu přibývat lidí, kteří by rádi odešli do důchodu dříve. V období pár let před důchodovým věkem pro ně totiž může být obtížné udržet si či získat novou práci. Pokud budou v budoucnu spoléhat jen na stát, může je ale potkat jeden nepříjemný fakt – výrazné doživotní krácení penze při předčasném odchodu do důchodu. Východiskem se mohou stát tzv. předdůchody – výplata peněz ze soukromého penzijního spoření.

Bez ztráty státních příspěvků bude možné ze smluv uzavřených od roku 2013 čerpat prostředky jednorázově až při dosažení důchodového věku. Nová forma výplaty umožní, aby si lidé mohli nechat prostředky vyplácet ze soukromého penzijního spoření několik let před jeho dosažením důchodu. Formou pravidelné penze bude možné naspořené peníze začít čerpat až pět let před důchodovým věkem.

Co s novými předdůchody může státní dávatel získat?

Období výplaty peněz ze třetího soukromého pilíře bude pro účely stanovení osobního vyměřovacího základu v systému důchodového pojištění považováno za tzv. vyloučenou dobu, a to až do dne dosažení důchodového věku. Pobírání těchto dávek proto nebude mít dopad na výši důchodových nároků z průběžného prvního (státního) pilíře důchodového systému. Předdůchody pomohou také s veřejným zdravotním pojištěním těchto lidí. Jinými slovy, člověk při dosažení důchodového věku nebude mít za dobu výplaty předdůchodu (na rozdíl od důchodu předčasného)

krácen řádný státní důchod, přestože neodvážel žádné pojistné. V období pobírání předdůchodu bude také jeho příjemce považován za státního pojistěnce a stát za něj bude během výplaty platit zdravotní pojištění.

MINIMÁLNÍ VÝŠE NASPOŘENÝCH PROSTŘEDKŮ

Nárok na výhody plynoucí z předdůchodu získají ovšem jen ti občané, kteří splní určité podmínky. Nutná je především určitá minimální výše naspořených prostředků v doplňkovém penzijním spoření. Naspořená suma musí činit tolik, aby jednotlivá měsíční splátka dosáhla alespoň 30 procent celorepublikové průměrné mzdy. Výplata splátek přitom musí být sjednána jako neklesající. Dávka předdůchodu bude vyplácena měsíčně, bez možnosti výplatu přerušit nebo pozastavit. Aby získal občan výhody ve zdravotním a sociálním pojištění, musí být dále výplata rozvržena tak, aby neskončila dříve, než příjemce dosáhne věku potřebného pro vznik nároku na starobní důchod.

Kolik je třeba našetřit?

Výše naspořené částky musí být samozřejmě tím vyšší, čím dříve člověk hodlá začít předdůchod čerpat. Pokud by chtěl člověk čerpat předdůchod celých pět let před důchodovým věkem, musel by mít při dnešní průměrné mzdě naspořeno minimálně kolem 430 tisíc korun. Na nejkratší možnou dobu – dva roky výplaty předdůchodu – je potřebná částka přibližně 180 tisíc Kč, což znamená spořit po dobu 10 let přibližně 1 500 Kč měsíčně. Na spoření může občanovi přispívat také jeho za-

městnavatel, což je dnes skutečností u více než jednoho milionu občanů. Je také možné spořit v doplňkovém penzijním spoření méně a chybějící částku vložit z jiných úspor na účet i krátce před začátkem čerpání, při příspěvku nižším než 1 000 Kč měsíčně však státní dávatel přijde o část státních příspěvků.

JEDNOTNÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA BEZ ODCHYLEK

Ministerstvo práce a sociálních věcí se v minulosti již několikrát zabývalo požadavkem různých profesních skupin (např. pracovníků železniční dopravy, energetiky, hutnictví, hornictví, ale i zástupců takových profesí, jako jsou tanečníci, piloti letadel nebo „báňští záchranáři“) na nižší věkovou hranici pro nárok na starobní důchod. Tyto požadavky vždy odmítlo, neboť jedním ze základních principů zákona o důchodovém pojištění je zachování jednotné právní úpravy bez odchylek pouze pro některé skupiny pojištěnců. Žádné resortní, oborové či profesní nebo regionální zvýhodnění v zákoně o důchodovém pojištění není a ministerstvo je názoru, že ani nemá být obhájeno, protože důvody omezení výdělečné činnosti ve vyšším věku jsou dány specifickou zaměstnání a budoucí důsledky by měli zaměstnancům pomoci nést zaměstnavatelé třeba právě dostatečným příspěvkem na doplňkové penzijní spoření.

Zavedení zvláštních výhod pouze pro některé činnosti spadající do resortu jednoho ministerstva by znamenalo preferenční přístup v rámci základního důchodového pojištění, což by zcela jistě vedlo k uplatňování požadavků na různá specifická řešení v oblasti základního důchodového pojištění i ze strany dalších resortů a profesí, případně i velkých podniků, což nelze připustit. Vyhovění takovému požadavku by v podstatě znamenalo návrat k pracovním kategoriím, které byly zrušeny již zákonem č. 235/1992 Sb. (RED)



Rozdíl mezi předčasným důchodem a předdůchodem

Předčasný důchod (platí již nyní)

Před dosažením důchodového věku mohou lidé již nyní požádat o předčasný starobní důchod. Do předčasné penze může jít člověk v závislosti na ročníku narození o tři nebo o pět let dříve. Nevýhodou je, že důchod zůstane trvale krácen. Penze se krátí za každých i započatých 90 kalendářních dnů dřívějšího odchodu – a to tím více, čím dříve před dovršením důchodového věku člověk o předčasnou penzi požádal. Zahájení výplaty 5 let před důchodovým věkem může podle výše důchodu znamenat jeho trvalé krácení i o 20 a více procent. Nezbytnou podmínkou pro přiznání předčasného starobního důchodu je, aby pojištěnec ke dni přiznání této dávky měl již získanou dobu pojištění potřebnou pro nárok na řádný starobní důchod. Pojištěnec má nárok na předčasný trvale krácený starobní důchod (podle § 31 zákona o důchodovém pojištění), jestliže:

- získal potřebnou dobu pojištění (§ 29 odst. 1 nebo 3) a
- do dosažení důchodového věku mu chybí nejvýše 3 roky, pokud jeho důchodový věk je nižší než 63 let, nebo až 5 roků, pokud jeho důchodový věk činí či přesahuje 63 let a dosáhl věku alespoň 60 let.

Rovněž v případě předčasného starobního důchodu se postupně prodlužuje délka potřebné doby pojištění pro nárok na tento důchod, a to obdobně jako v případě řádného starobního důchodu (cílově po roce 2018 na 35 let – včetně náhradních dob, respektive 30 let – bez náhradních dob).

Předdůchod (platí od 1. ledna 2013)

Nevyplácí se ze státního rozpočtu, na předdůchod si musí člověk naspořit sám. Pro výplatu před důchodovým věkem je nutné mít naspořeno tolik, aby měsíční splátka dosáhla alespoň 30 procent celorepublikové průměrné mzdy. Výplatu nelze přerušit nebo pozastavit, pokud se v průběhu čerpání člověk vrátí do práce, předdůchod se vyplácí dál. Stát platí po celou dobu čerpání předdůchodu za pojištěnce zdravotní pojištění.

Zaměstnavatelé mohou na penzijní připojištění přispívat, ale také nemusejí – stejně jako dnes. Záleží na personální politice společnosti a také na odborech, co se jim podaří prosadit do kolektivní smlouvy.

Připravujeme plán pozitivního stárnutí



FOTO: © RUSLAN HUZAU | DREAMSTIME.COM

Pokračování ze strany 1

Rovněž jim mohou pomoci nalézt další uplatnění na trhu práce, například na zkrácený úvazek.

ZAMĚŠTNÁVÁNÍ STARŠÍCH OSOB A SENIORŮ

Vzhledem k tomu, že důchodová reforma počítá s přenesením části odpovědnosti za hmotné zabezpečení na stáří ze státu na jedince, je třeba zajistit kvalitní informovanost veřejnosti. Podle statistických údajů je pro starší občany nejobtížnější znovunalezení pracovního místa v případě ztráty zaměstnání.

Jedním ze způsobů, jak seniory znovu zapojit na trhu práce, je rozjezd vlastního podnikání. Při tom mohou uplatnit své celoživotní znalosti a zkušenosti. Starším občanům proto musí být poskytnuta pomoc a podpora při nastartování vlastního podnikání, a to například s využitím zahraničních příkladů dobré praxe. Veřejnost by si zároveň měla uvědomit, že věková diverzita ve firmě

není nedostatkem, ba naopak – pro zachování konkurenceschopnosti jsou věkově smíšené týmy a uplatňování principů age-managementu zcela zásadní.

ZDRAVÉ STÁRNUTÍ A PÉČE O SENIORY

Péče o seniory musí nabízet co nejširší škálu služeb odpovídající rozdílným potřebám a životním situacím starších osob. Rodinní příslušníci pečující o seniory musí dostat maximální podporu ve formě vzdělávání, možnosti opětovného začlenění na trhu práce, psychologického poradenství a dostupné nabídky odlehčovacích služeb. Zároveň nesmí být finančně znevýhodňováni oproti těm, kteří pro své rodiče využili službu nabízenou či financovanou státem, která obvykle bývá finančně nákladnější. U sociálních pracovníků pečujících nejen o seniory by se měla zvýšit prestiž jejich profese a zlepšit legislativní vymezení kompetencí. (TZ)

ČSSZ

Kdy vzniká absolventům a studentům povinnost platit si sociální pojištění

Prázdniny jsou pro absolventy a studenty vytouženou dobou odpočinku. Řada z nich nebude jen odpočívat, ale začne pracovat nebo půjde na brigádu. Kdy a za jakých podmínek jim vzniká povinnost platit pojistné na sociální zabezpečení?

Doba studia na střední, vyšší odborné nebo vysoké škole se od 1. 1. 2010 nezapočítává do doby pojištění potřebné pro důchod a nehodnotí se již ani jako tzv. náhradní doba pojištění. Studentům ani absolventům povinnost hradit pojistné na sociální zabezpečení nevzniká.

Účast na důchodovém pojištění si studenti, kteří dosáhli věku 18 let, mohou zajistit prostřednictvím dobrovolného důchodového pojištění. Nejvyšší pojistné hrazené v roce 2012 činí 1 760 Kč měsíčně a je stanoveno jako 28 procent z částky odpovídající jedné čtvrtině průměrné mzdy platné v roce 2012, tj. z částky 6 285 Kč.

Když si studenti přivydělávají

Studenti, kteří během školního roku nebo o prázdninách pracují, mají povinnost platit pojistné na sociální zabezpečení, pokud jejich zaměstnání zakládá účast na nemocenském pojištění. Konkrétně se jedná o studenty, kteří mají uzavřenou pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti. Od 1. 1. 2012 také dohoda o provedení práce s příjmem u jednoho zaměstnavatele nad 10 000 Kč za měsíc zakládá povinnou účast na důchodovém a nemocenském pojištění. Zaměstnavatel za studenty odvádí pojistné na sociální zabezpečení, současně se studentům tato doba započítává do doby pojištění potřebné pro důchod.

SITUACE U NEZAMĚŠTNANÝCH ABSOLVENTŮ

Jestliže absolvent nenastoupí do práce a ani se nezaregistruje na úřadu práce, povinnost platit po-

jistné na sociální zabezpečení mu nevzniká, není ale důchodově pojištěn. Pokud se absolvent rozhodne registrovat na úřadu práce, rovněž nemusí pojistné platit. Doba evidence na úřadu práce se hodnotí podle pravidel uvedených v zákoně o důchodovém pojištění a dokládá se zpětně až v souvislosti se žádostí o důchod.

ABSOLVENTI A STUDENTI JAKO OSVČ

Absolventi i studenti mohou začít podnikat a stát se osobou samostatně výdělečně činnou. Ti, kteří studují střední, vyšší odbornou či vysokou školu a nedosáhli věku 26 let, jsou považováni za nezaopatřené dítě. To je důvod pro výkon vedlejší samostatné výdělečné činnosti. Při výkonu vedlejší výdělečné činnosti se

platí pojistné na důchodové pojištění, pouze pokud se k tomu sami přihlásí nebo v případě, kdy daňový základ ze samostatné výdělečné činnosti dosáhl výše zakládající povinnou účast na důchodovém pojištění (v roce 2012 činí rozhodná částka 60 329 Kč s odečtením 5 028 Kč za každý kalendářní měsíc, ve kterém činnost nebyla vykonávána). Zahájení samostatné výdělečné činnosti se ohlašuje příslušné okresní správě sociálního zabezpečení podle trvalého bydliště, kde studentům rovněž poradí, jak postupovat.

POJISTNÉ A PRÁCE V ZAHRAŇÍČÍ

Pokud absolvent nebo student plánuje vycestovat do zahraničí za práci nebo sezonním přivýdělkem, nemusí tuto skutečnost oznamovat ČSSZ. Nevzniká mu ani povinnost hradit pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

ZDROJ: ČSSZ



FOTO: © EDYTA PAWLOWSKA | DREAMSTIME.COM

Vstup cizinců na trh práce se zpřísňuje

V lednu tohoto roku vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR v rámci realizace politiky zaměstnanosti, regulace trhu práce a v reakci na dlouhodobý vývoj nezaměstnanosti ovlivněný současnou ekonomickou situací krajským pobočkám Úřadu práce ČR pokyny pro vydávání povolení k zaměstnávání cizinců ze zemí mimo EU.

V těchto pokynech se krajským pobočkám Úřadu práce ČR ukládá:

- nevydávat nová povolení k zaměstnávání na volná pracovní místa, u nichž zaměstnavatelé požadují nižší stupeň kvalifikace, než je ukončené středoškolské vzdělání s maturitou s platností od 1. července 2012;
 - povolení k zaměstnání, která již byla vydána, prodlužovat pouze tehdy, není-li pracovní místo možno nově obsadit evidovaným uchazečem o zaměstnání, vždy však na dobu maximálně šest měsíců;
 - neprodlužovat dobu platnosti povolení k zaměstnávání vydaných cizincům, kteří jsou dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatelů na základě dohod uzavřených před nabytím účinnosti zákona č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, tj. před 1. lednem 2012.
- Současně se ukládá krajským pobočkám Úřadu práce České republiky o výše uvedených opatřeních včas informovat zaměstnavatele, kteří tyto zaměstnance zaměstnávají, a intenzivně s nimi spolupracovat při zajišťování vhodných pracovních sil na pracovní pozice, na které již od 1. července 2012 nevydávají povolení k zaměstnávání.

Zpřesňující a doplňující metodické pokyny

Následně vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR další metodické pokyny pro krajské pobočky Úřadu práce ČR, které doplňují a upřesňují způsob aplikace nových opatření v oblasti zahraniční zaměstnanosti. Smyslem těchto opatření je podpořit zaměstnanost v České republice a aktivizovat volné pracovní síly z řad evidovaných uchazečů o zaměstnání. Krajským pobočkám Úřadu práce České republiky se ukládá:

- poskytovat zaměstnavatelům maximální součinnost při hledání vhodných pracovních sil;
- při vydávání nových povolení k zaměstnání a při prodlužování doby platnosti povolení již vydaných vždy zohledňovat aktuální, sezonní i dlouhodobě ekonomické potřeby jednotlivých zaměstnavatelů v závislosti na typu jejich ekonomické činnosti. Existuje-li odůvodněný předpoklad, že nevydání či neprodloužení doby platnosti povolení k zaměstnání způsobí vážné ekonomické ohrožení zaměstnavatele vedoucí k rušení pracovních míst a propouštění stávajících zaměstnanců, povolení k zaměstnání vydat nebo prodloužit dobu jeho platnosti;
- důsledně zkoumat situaci na trhu práce a aktivně spolupracovat se zaměstnavateli při nábore pracovních sil; zda je nezbytné vydat povolení k zaměstnání na volné pracovní místo, u něž zaměstnavatel požaduje nižší stupeň kvalifikace, než je ukončené středoškolské vzdělání s maturitou, pokud o jeho vydání požádá cizinec, který dosud legálně nepobývá na území České republiky;
- s ohledem na situaci na trhu práce prodlužovat dobu platnosti povolení k zaměstnání podle stupně kvalifikace požadované pro výkon zaměstnání, na které je povolení vydáno:
 - nižší vzdělání než středoškolské s maturitou – prodloužení až na dobu 6 měsíců,
 - středoškolské vzdělání s maturitou – prodloužení až na dobu 12 měsíců,



FOTO: © ANDREAS KARELIAS | DREAMSTIME.COM

- vysokoškolské či vyšší odborné vzdělání – prodloužení až na dobu 24 měsíců.
 - umožnit cizinci žádajícímu o vydání povolení k zaměstnání na základě dohody s jeho budoucím zaměstnavatelem, aby nostrifikaci dokladů osvědčujících odbornou způsobilost pro výkon zaměstnání doložil ve lhůtě, která respektuje možnou časovou náročnost procesu nostrifikace.
- Uplyne-li doba platnosti povolení k zaměstnání vydaného před 1. lednem 2012 cizinci dočasně přidělenému agenturou práce u uživateli, může krajská pobočka Úřadu práce ČR s přihlédnutím k situaci na trhu práce tomuto cizinci vydat nové povolení k zaměstnání
- pro nového zaměstnavatele, pokud cizinec nově uzavře pracovní vztah s dosavadním uživatelem a stane se jeho kmenovým zaměstnancem, nebo
 - pro agenturu práce jako zaměstnavatele, bude-li chtít cizinec nadále sama zaměstnávat pro plnění svých vlastních úkolů.

Základní principy ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ

Pracovní vztahy mezi cizincem a tuzemským zaměstnavatelem se řídí především zákonem práce a předpisy souvisejícími obdobně, jako je tomu i u zaměstnanců – občanů České republiky. Zákoník práce však v těchto případech umožňuje pracovní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem upravit odchylně podle právních předpisů o mezinárodním právu soukromém. Podmínky zaměstnávání jsou stanoveny dále zákonem o zaměstnanosti, podle kterého cizinci mohou být zaměstnáni na území České republiky za předpokladu, že obdrželi povolení k zaměstnání, pokud jsou tato povolení podle zákona o zaměstnanosti potřebná, a povolení k pobytu.

OBČANÉ EU/EHP A ŠVÝCARSKA

Občané členských států Evropské unie a jejich rodinní příslušníci nejsou z hlediska zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, považováni za cizince a v souladu s tímto zákonem mají stejné právní postavení jako občané České republiky. Nepotřebují tedy pro účely zaměstnání na území České republiky povolení k zaměstnání. Rodinný příslušník,

kteří není občanem EU/EHP, ani Švýcarska, předkládá příslušné krajské pobočce Úřadu práce České republiky doklad potvrzující, že je rodinným příslušníkem občana EU/EHP nebo Švýcarska.

ZÍSKÁVÁNÍ CIZINCŮ NA VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA

Zaměstnavatel může získávat cizince pouze na volná pracovní místa, která nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak. Svůj záměr zaměstnávat cizince, včetně jejich počtu, druhu práce, kterou budou vykonávat, a předpokládané doby výkonu práce cizince, je zaměstnavatel povinen oznámit a projednat předem s krajskou pobočkou Úřadu práce ČR.

Oznámení a projednání záměru zaměstnávat cizince se nevyžaduje v případě zaměstnavatele, jenž hodlá zaměstnat cizince:

- kterému je vydáváno povolení k zaměstnání bez ohledu na situaci na trhu práce;
- u kterého se povolení k zaměstnání nevyžaduje;
- který žádá o prodloužení povolení k zaměstnání nebo
- který bude zaměstnáván jako držitel zelené nebo modré karty.

Právnická nebo fyzická osoba je povinna mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovního vztahu a dokladů prokazujících oprávněnost pobytu cizince na území České republiky. Kopie dokladů prokazujících oprávněnost pobytu cizince na území České republiky je zaměstnavatel povinen uchovávat po dobu trvání zaměstnání a dobu tří let od skončení zaměstnávání tohoto cizince.

ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ

Zaměstnavatel může cizince zaměstnávat pouze tehdy, pokud tento cizinec má:

- platné povolení k zaměstnání od příslušné krajské pobočky Úřadu práce ČR;
- platné povolení k pobytu;
- písemně uzavřenou pracovní smlouvu na dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno, písemně uzavřenou dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce, a za předpokladu, že zaměstnavatel cizince přihlásil k účasti na sociálním a zdravotním pojištění.

V případě zaměstnání cizince musí být jeho pracovní a mzdové podmínky stejné jako u občana ČR ve stejném pracovním zařazení podle platných právních předpisů, případně v souladu s kolektivními smlouvami nebo pracovním řádem.

INFORMAČNÍ POVINNOST ZAMĚSTNATELE

Zaměstnavatel je povinen o nástupu cizince do zaměstnání písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce ČR nejpozději v den nástupu této osoby k výkonu práce.

Zaměstnavatel je dále povinen písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce ČR o tom, že cizinec, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání:

- nenastoupil do práce;
 - ukončil zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo povolení vydáno;
 - v případě, že zaměstnání bylo ukončeno výpovědí z některého z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů, anebo zaměstnání bylo ukončeno okamžitým zrušením podle § 56 zákoníku práce.
- Ve všech uvedených případech musí zaměstnavatel splnit informační povinnost vůči příslušné krajské pobočce Úřadu práce ČR nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy měl cizinec nastoupit na pracovní místo nebo kdy ukončil zaměstnání.

POVOLENÍ K ZAMĚSTNÁNÍ CIZINCE

O vydání povolení k zaměstnání žádá cizinec písemně příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce ČR zpravidla před svým příchodem na území České republiky. Ve správním řízení, ve kterém se rozhoduje o jeho žádosti, může být zastoupen zaměstnavatelem nebo i jiným jím zmocněným zástupcem, a to na základě a v rozsahu písemné plné moci.

ŽÁDOST O VYDÁNÍ POVOLENÍ K ZAMĚSTNÁNÍ

Žádost o vydání povolení k zaměstnání obsahuje:

- identifikační údaje cizince (tj. jméno, popř. jména; příjmení, popř. rodné příjmení; státní občanství; rodné číslo nebo datum a místo narození, nebylo-li rodné číslo přiděleno; bydliště);
 - adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek;
 - číslo cestovního dokladu a název orgánu, který cestovní doklad vydal;
 - identifikační údaje budoucího zaměstnavatele (název, sídlo, identifikační číslo);
 - druh práce;
 - místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno;
 - případně další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání.
- K žádosti o vydání povolení k zaměstnání je nutno přiložit:
- fotokopii stránky cestovního dokladu obsahující základní identifikační údaje cizince;
 - vyjádření zaměstnavatele, že cizinec zaměstná;
 - úředně ověřené kopie dokladů osvědčujících odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání (pro obor, ve kterém bude cizinec na území ČR pracovat, tj. výuční list, maturitní vysvědčení, diplom o ukončení vysokoškolského studia apod.);
 - další doklady, jestliže to vyplývá z charakteru zaměstnání nebo jestliže to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána.

ZPŮSOBNOST ŽÁDOSTI O VYDÁNÍ POVOLENÍ K ZAMĚSTNÁNÍ

V souladu se zákonem č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, jehož přílohou je sazebník poplatků, podání žádosti cizince o vydání povolení k zaměstnání podléhá správnímu poplatku ve výši 500 Kč. V případě podání žádosti o prodloužení platnosti vydaného povolení k zaměstnání cizinci činí správní poplatek 250 Kč.

VYDÁNÍ POVOLENÍ K ZAMĚSTNÁNÍ

Povolení k zaměstnání může vydat Úřad práce ČR za podmínky, že se jedná o ohlášené volné pracovní místo, které nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak, a zaměstnavatel s krajskou pobočkou Úřadu práce ČR předem projednal záměr zaměstnávat cizince. Při vydávání povolení k zaměstnání se přihlíží k situaci na trhu práce. Příslušnou pro vydání povolení k zaměstnání je vždy krajská pobočka Úřadu práce, v jehož obvodu bude cizinec zaměstnání vykonávat.

Mgr. OLGA BIČÁKOVÁ

Počet cizinců na trhu práce v Česku

V Analýze vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti za rok 2011, kterou zpracovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, se mj. uvádí, že počet cizích státních příslušníků v postavení zaměstnanců k 31. 12. 2011 se meziročně zvýšil o 2,5 tis. na 217,9 tis. osob, z toho na základě platného povolení k zaměstnání 36,8 tis. cizinců, dále 26,5 tis. cizinců bez povinnosti povolení k zaměstnání a 154,6 tis. občanů EU/EHP a Švýcarska (dále občané EU).

O 2,1 tis. na 93,1 tis. vzrostl počet cizích státních příslušníků podnikajících na základě živnostenských oprávnění, jejichž vydávání je v kompetenci Ministerstva průmyslu a obchodu ČR. Někteří tímto způsobem řešili ztrátu zaměstnání vykonávanou na základě povolení k zaměstnání. Z hlediska státní příslušnosti bylo v České republice zaměstnáno nejvíce občani:

- Slovenské republiky – 106,4 tis.,
- Ukrajiny – 35,3 tis.
- a Polska – 19,7 tis.

Zaměstnávání cizích státních příslušníků převažovalo v manuálních profesích. Podle klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO) byla nejpočetněji zastoupena:

- třída 9 – pomocní a nekvalifikovaní pracovníci – 23,6 procenta,
- třída 8 – obsluha strojů a zařízení, montéři – 18,8 procenta
- a třída 7 – řemeslníci a opraváři – 17,5 procenta.

Téměř dvě třetiny (64,0 procenta) zaměstnaných cizích státních příslušníků tvořila věková skupina 25–39 let, další více než čtvrtinu (28,1 procenta) skupina 40–54 let.

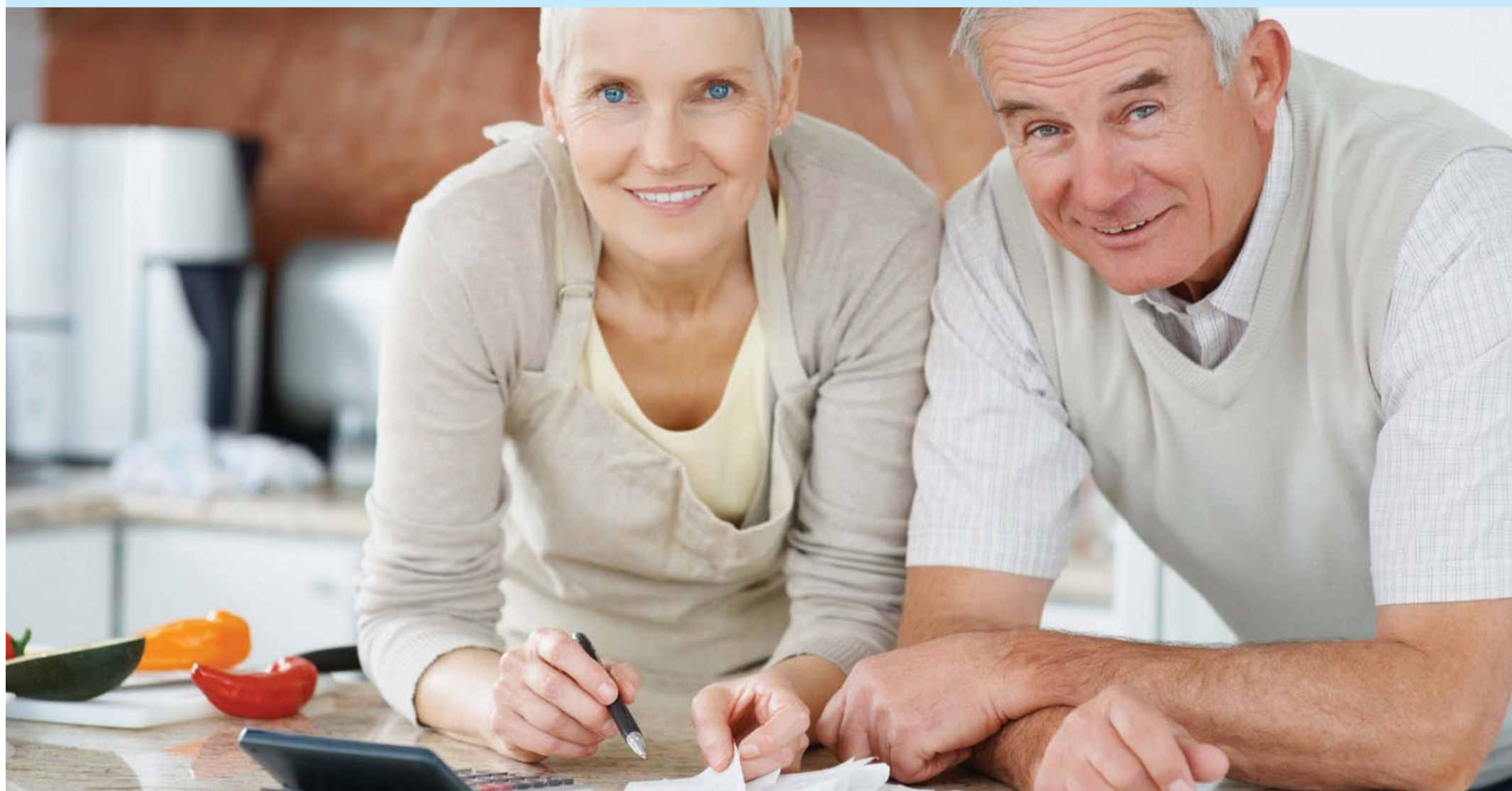


DŮCHODOVÁ REFORMA

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

ZMĚNY OD
1. 1. 2012

II. pilíř důchodového pojištění Možnost navýšení důchodu



1

Proč se zavádí II. pilíř

Druhý pilíř se zavádí proto, aby si občané mohli doplnit státní důchod dalšími příjmy z výhodného způsobu spoření. Státní systém (první pilíř) bude nadále zajišťovat příjem ve stáří všem pracujícím občanům, ale jeho výše bude do budoucna klesat. Doplnění příjmu z druhého pilíře umožní získat příjmy pro důstojné prožití stáří.

2

Co se bude odvádět do II. pilíře

Dnes se do státního systému odvádí na sociálním pojištění 28 % z hrubé mzdy. Ten, kdo si zvolí vstup do II. pilíře, bude odvádět do státního systému již „jen“ 25 % a 3 % z jeho hrubé mzdy budou přeměrována na jeho osobní účet u penzijní společnosti. K tomu přidá 2 % ze svých prostředků. Na osobním účtu se tak bude po celé období pracovní kariéry shromažďovat 5 % ze mzdy plus výnosy ze zhodnocení těchto úspor.

3

Jak se budou úspory z II. pilíře vyplácet

Při dosažení důchodového věku budou celkem tři možnosti výběru: a) doživotní důchod, b) doživotní důchod s pozůstalostní penzí na 3 roky, c) důchod vyplácený po dobu 20 let (příjemci penze nebo jeho dědicům). Na rozdíl od prvního státního pilíře také platí, že úspory ve druhém pilíři jsou osobním majetkem, a proto se stávají předmětem dědictví.

Firmy trápí nedostatek technicky kvalifikovaných pracovníků

Více než polovině českých firem chybí technicky vzdělaní lidé. Čtvrtina malých a středních podniků (28 procent) považuje jejich počet za zcela nedostatečný, 24 procent pak za spíše nedostatečný. Absenci pracovníků s technickou kvalifikací nejvíc vnímají strojírenské firmy. Klíčem k řešení je užší spolupráce se vzdělávacími institucemi.

Nedostatek pracovních sil firmy nejčastěji řeší prací přesčas, kterou vykonávají stávající zaměstnanci. Chová se tak 68 procent respondentů. Obdobný počet společností (67 procent) sází na přeškolení. Firmy jsou rovněž vstřícné, a to až 58 procent z nich, k nabírání čerstvých absolventů technických oborů. Pouze necelá polovina tuzemských zaměstnavatelů spolupracuje, nejčastěji formou odborných prací nebo brigád, se vzdělávacími institucemi, středními, vysokými a vyššími odbornými školami.

Užší spolupráce firem a škol

„Právě užší spolupráce firem se vzdělávacími institucemi je klíčem ke zlepšení situace v budoucnosti,“ říká ředitel sekce fondů EU, výzkumu a vývoje Ministerstva průmyslu a obchodu Petr Očko. Generální ředitel agentury CzechInvest Miroslav Křížek to doplňuje: „Potřeby firem průběžně sledujeme. CzechInvest totiž působí jako prostředník mezi vzdělávacími subjekty a business sférou, pořádá například semináře s vysokými školami a na základě přímé komunikace s firmami zjišťuje jejich konkrétní potřeby.“

Nejvíce žádané profese

Příkladem uvedené spolupráce je rovněž analýza poptávky po leteckých specialistech, kterou vypracoval



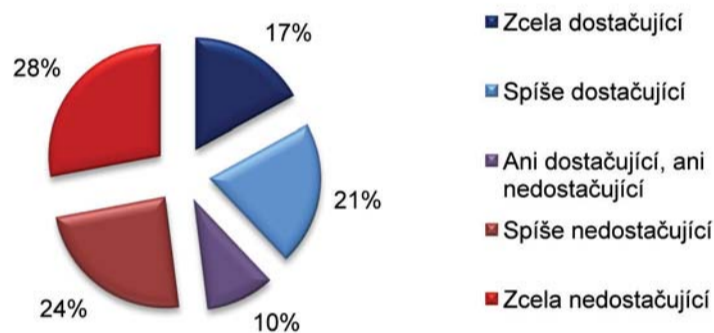
FOTO: © DMITRY KALINOVSKY | DREAMSTIME.COM

val Svaz českého leteckého průmyslu a CzechInvest na tom spolupracoval. Ze šetření vyplynulo, že v následujících letech budou české firmy pro svůj rozvoj a zahraniční investoři pro realizaci projektů v oblasti leteckého průmyslu v České republice potřebovat téměř tři tisíce pracovníků.

Výzkum k technickému vzdělávání, kterého se zúčastnilo 1 033 majitelů, jednatelů nebo personalistů tuzemských podniků, dále ukázal, že 42 procent firem bude kvalifikované pracovníky v oblasti techniky potřebovat výhledově, 16 procentům zaměstnavatelů chybí už nyní. Největší poptávka je po pracovnících ve fyzikálních a příbuzných oborech, z odborných duševních pracovníků pak nejvíce chybí architekti, projektanti, konstruktéři, techničtí vědci a inženýři.

ZDROJ: CZECHINVEST

Hodnocení počtu technicky kvalifikovaných pracovníků na trhu práce



Většina zůstává v kontaktu s prací i na dovolené

Podle šetření, která uspořádal portál Jobs.cz mezi svými 1 335 uživateli, si většina lidí svou dovolenou neužívá naplno. Plných 66 procent zůstává i v době volna v kontaktu s prací a bezmála čtvrtina lidí dokonce pracovní povinnosti během dovolené řeší velmi intenzivně.

Šetření portálu Jobs.cz mezi 1 335 respondenty ukazuje poměrně výrazné rozdíly ve způsobu výběru hlavní dovolené v české populaci. Zatímco na jedné straně 11 procent respondentů uvádí, že si v létě vybírají i více než tři souvislé týdny volna, na straně druhé stejný podíl lidí není ochoten či schopen opustit zaměstnání ani na jeden jediný týden a dovolenou si vybírá pouze v krátkých několikadenních úsecích. Dva týdny dovolené vcelku obvykle volí 49 procent respondentů, dalších 16 procent si většinou vybírá přesně týden volna. Zbýlých 13 procent uvádí, že jejich hlavní dovolená trvá mezi dvěma a třemi týdny.

MŮŽE ZA TO MOBILNÍ KOMUNIKACE

Mnohem překvapivější zjištění však přinesl doplňkový průzkum Jobs.cz zaměřený na kontakt s pracovními povinnostmi během volna. Ten ukazuje, že pouze třetina lidí si

dokáže dovolenou užít naplno, aniž by věnovali jakýkoli prostor práci. Masové rozšíření mobilních telefonů již dříve proměnilo způsob trávení dovolené. Většina lidí je už celkem dlouho zvyklá na to, že jim kolegové nebo obchodní partneři mohou v podstatě kdykoliv. Nástup rychlého mobilního datového spojení to však posouvá ještě dále. Mnozí Češi si zvykli mít neustále synchronizovanou e-mailovou schránku v telefonu, a to i během pobytu mimo ČR.

PRACOVNÍ VS. SOUKROMÝ ŽIVOT

„Povinnosti vůči zaměstnavatelům – ať už skutečné či domnělé – se mnohým plíživě vkrádají do soukromého času. Skutečně „vypnout“, odpojit se a užít si dovolenou naplno dnes dokáže jen malá část lidí,“ uvedl Tomáš Ervín Dombrovský, mluvčí společnosti LMC, provozovatele portálu Jobs.cz. „Tento trend se pravděpodobně v dohledné době nezmění.“



FOTO: © RAV3N | DREAMSTIME.COM

Pracovní a soukromá rovina života je u velkého množství lidí čím dál tím propojenější. Podstatné je, abychom se s tím naučili správně zacházet a dokázali rovněž odpočívat. Smyslem dovolených je mimo jiné načerpání sil do dalšího období. Je proto i v zájmu firem, aby si jejich zaměstnanci volno skutečně užili,“ doplňuje Dombrovský.

ZDROJ: LMC

PRŮZKUM

Výše dávek v nezaměstnanosti by měla být více motivující

Více než dvě třetiny občanů ČR dlouhodobě zastává názor, že nezaměstnaní by měli dostávat jen tak nízké dávky, aby byli nuceni si aktivně hledat práci.

Současná úroveň podpor a sociálních dávek není podle nadpoloviční většiny veřejnosti (56 procent) dostatečně motivující pro to, aby si nezaměstnaní práci hledali. Téměř dvoutřetinový podíl dotázaných (63 procent) odmítá zvýšení podpory v nezaměstnanosti.

Součástí politiky státu v řešení problému nezaměstnanosti jsou sociální dávky a podpora v nezaměstnanosti. V této souvislosti můžeme



FOTO: © PAVEL KRUGLOV | DREAMSTIME.COM

konstatovat poměrně realistický přístup většiny občanů spočívající v tom, že vláda by podle většinového veřejného mínění měla poskytovat jen takové dávky, aby nezaměstna-

ni byli motivováni si hledat práci i za cenu přijetí méně kvalifikované práce, absolvování rekvalifikace, přestěhování apod. Necelá třetina veřejnosti naopak preferuje poskytovat tak vysoké dávky, aby se nesnížila životní úroveň nezaměstnaných. Zastoupení tohoto názoru v populaci je od roku 1998 v podstatě stabilní a nijak výrazně se nemění např. v závislosti na aktuální situaci na trhu práce.

Výzkum STEM byl proveden na reprezentativním souboru obyvatel České republiky starších 18 let ve dnech 12.–21. 5. 2012. Respondenti byli vybráni metodou kvótního výběru. Na otázky odpovědělo 975 respondentů.

ZDROJ: STEM

Křížovka

Reforma důchodového systému umožní lidem, kteří se nechtějí spoléhat pouze na v budoucnu nižší státní důchod, spořit si s velmi nízkými náklady na penzi ve více pilířích, doplnit svůj důchodový příjem, a rozložit tak případná... (viz tajenka).

Vyluštěnou tajenku zasílejte na adresu redakce novin do 24. srpna 2012. Jeden z vás získá publikaci *Jak žít podle vlastních představ* od V. Kitz a M. Tusche z produkce nakladatelství Grada Publishing. Autoři v ní poutavě ukazují, jak dnes často plníme očekávání druhých namísto toho, abychom žili svůj vlastní život. Díky této mimořádně podnětné a zajímavé knížce se zbavíte nátlaku okolí a naleznete opět sami sebe a také pocit štěstí a naplnění. Naučíte se milovat svůj život, aniž byste ohýbali hřbet, a stanete se konečně strůjcem svého života.



Tajenka z minulého čísla: „... hodnoceno jako velmi dobré“. Publikaci Proč jsou úspěšní lidé úspěšní od R. Zitelmana z produkce nakladatelství Grada Publishing získává P. Pírk z Prahy 5. Gratulujeme.

POMŮCKA: AI, ALEA, SETH	NÁZEV AUTOBÁZARU	1. DÍL TAJENKY	ŘIČNÍ RYBA	TEXTILNÍ PLODINY	INICIÁLY ŠACHISTY KARPOVA	Z VÝŠKY	VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA ZKR.	PŘEDLOŽKA	ROZCITLIVĚLÝ	UŠNÍ LÉKAŘ HOVOR.	STŘEDA ZKR.	ZÁRODKY RYB	POLICEJNÍ AUTO	SPODNÍ TRIKA
CHEM. ZN. ARGONU			DRUH KVĚTENSTVÍ			VÝKAZ ZISKŮ A ZTRÁT ZKR.			UKONČIT STÁT ZÁPADNÍ ASIE					
DRUH LENOCHODA			NILSKÝ KRÍŽ CITOSLOVCE NÁMAHY			2. DÍL TAJENKY STÁTNÍ PODNIK								
MODRÉ BARVY					OBVODNÍ SPRÁVA POŠT ZKR. DRUH LODĚ			IRSKÁ REP. ARMÁDA VÝHERNÍ POUKÁZKY			LUCEMBUR. TV STANICE EVR. OSTR. STÁT			
	BÝV. ZN. NĚM. AUT ZNAČKA DECIMETRU			ŽACÍ NÁSTROJ SNÍŽENÝ TÓN A			ZATAJOVAČI PRAVDY ČES. VÝR. FOTOMATER.						OZNAČ. ČES. LETADEL INICIÁLY EINSTEINA	
INICIÁLY REŽISÉRA KLEINA			ČÁSTI OBLEKŮ USKUTEČNITÍ SŇATEK			HUDEBNÍ ŽÁNŘ DOUPATA				ÚDER SLOVEN. CITOSLOVCE ODPORU				
JMÉNO BÝVALÉHO ČÍNSKÉHO VŮDCE			CHEM. ZN. KREMÍKU CHEM. ZN. LITHIA			NEOBUTY DĚRA				NEMOC ŠÍL. KRAV ZKR. VEGETAČNÍ PÁSMO			ÚSTA ZVÍŘAT KOUPENÉ VĚCI	
	TŘPYT ZNAČKA DECILITRU KOSTKY LATINSKY			TVARY ČESKOSLOVENSKÝ ZKR.					SRKNUTÍ HLÁŠKA V KARTÁCH				TELEVIZNÍ NOVINY ZKR. BITVA	
OPRAVAŘ PIAN					DŘ. STROPY A TAK PODOBNĚ ZKR.			INIC. ZPĚV. TURNEROVÉ INIC. BÁSNÍKA TOMANA		ZAKULACENÁ SPOR				
ELIŠKA DOMÁCKY			DEZINFEKČ. PŘÍPRAVEK HOSPODÁŘ. NOVINY ZKR.				DRUH LÁTKY OCHRANA ŽELEZNIC					OKR. AGRÁRNÍ KOMORA OBYV. IRSKA SLOVENSKY		
EGYPTSKÝ BŮH POUŠTĚ				3. DÍL TAJENKY										
BRÁTR ÁBELA				GUMA										INICIÁLY FOTBALISTY PANENKY

EU-OSHA

Kampaň má vyvrátit mýty o kouření na pracovišti

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) zahájila osvětovou kampaň Nekuřácká pracoviště, která vyzývá zaměstnavatele a pracovníky k odstranění tabákového kouře z prostředí na pracovištích po celé Evropě. Podporuje tak celoevropskou kampaň Ex-kuřáci jsou nezastavitelní, kterou organizuje Generální ředitelství Evropské komise pro zdraví a spotřebitele.



FOTO: © SANIPHOTO | DREAMSTIME.COM

Podle odhadů zemře na následky kouření v Evropské unii (EU) přes půl milionu lidí ročně a předpokládá se, že přibližně 79 000 úmrtí je způsobeno pasivním kouřením, tedy vdechováním tabákového kouře z prostředí. V současné době má již většina zemí EU právní předpisy ve prospěch prostředí bez kouře nebo úplný zákaz

kouření v uzavřených veřejných prostorech, jejich oblast působnosti se však v jednotlivých zemích liší. Stále tak existují místa, kde mohou být zaměstnanci vystaveni tabákovému kouři. Úplný zákaz kouření v uzavřených veřejných prostorech byl zaveden v Belgii, v Irsku, na Kypru, v Litvě, Lotyšsku, Lucembursku, Ma-

ďarsku, Polsku, Řecku, na Slovensku, ve Spojeném království, ve Španělsku a Bulharsku.

Cíl kampaň Nekuřácká pracoviště

Cílem kampaň agentury EU-OSHA nazvané Nekuřácká pracoviště je podpořit zaměstnavatele a zaměstnance při zavádění nekuřáckých pracovišť bez ohledu na stávající vnitrostátní předpis v jednotlivých členských státech EU. Kampaň se agentura EU-OSHA snaží vyvrátit mýty o kouření na pracovišti. Na rozdíl od všeobecného přesvědčení není žádný ventilační systém schopen zcela odstranit kouř a vnitřní kuřácké prostory vždy znečišťují vzduch i v nekuřáckých místnostech. Umístění kuřáren v blízkosti dveří, oken nebo ventilací budov často vede k expozici tabákovému kouři na pracovišti kvůli průvanu. Agentura EU-OSHA zdůrazňuje, že kuřácké místnosti nebrání pasivnímu kouření, protože pracovníci uklidí pracující v těchto prostorách dýchají takto znečištěný vzduch.

Tipy pro zaměstnance i zaměstnavatele

K dosažení cíle kampaň by měly přispět i tři letáky zpracované ve 24 jazycích, video s kreslenou postavou Napo nazvané Plíce při práci (Lungs at work) a další informační materiály, které najdete na webových stránkách <http://osha.europa.eu/cs>.

Informační letáky pro zaměstnavatele obsahují praktické tipy, jak skoncovat s kouřením na pracovišti, a základní informace o zdraví a ekonomických aspektech kouření v práci. EU-OSHA vydala letáky i pro zaměstnance – pro kuřáky a nekuřáky. Oba vybízejí pracovníky k tomu, aby tuto problematiku přednesli na interní úrovni a aby do řešení tohoto problému aktivně zapojili zaměstnavatele.

ZDROJ: EU-OSHA

Projekt

Vzniká nový informační systém inspekce práce

Vybudování inovovaného informačního systému, který zjednoduší, zefektivní a v konečném důsledku i zlevní procesy spojené s agendou orgánů inspekce práce, představuje hlavní cíl projektu Vytvoření centrálního registru elektronizace úkonů inspekce práce, který je realizován Státním úřadem inspekce práce (SÚIP).



V únoru byla zahájena analytická fáze projektu mapující a vyhodnocující veškeré procesy probíhající v rámci SÚIP. Výstupem této fáze se stal tzv. globální návrh – základ tvorby registru elektronizace úkonů inspekce práce (REUIP), se kterým byli následně všichni zainteresovaní seznámeni.

FOTO: ARCHIV SÚIP

Hlavními nosnými prvky vznikajícího centrálního registru elektronizace úkonů inspekce práce (REUIP) bude napojení na tzv. základní registry, usnadnění práce inspektorů v terénu vykonáním významné většiny činností na místě za pomoci mobilního přístupu a v neposlední řadě omezení oběhu papírových dokumentů v důsledku jejich elektronizace.

Na podzim 2011 bylo zahájeno výběrové řízení na dodavatele technického řešení REUIP, ve kterém zvítězila společnost AutoCont CZ. Po podpisu smlouvy v únoru letošního roku byla zahájena analytická fáze projektu mapující a vyhodnocující veškeré procesy probíhající v rámci SÚIP. Výstupem této fáze je tzv. globální návrh, který bude základním stavebním pilířem tvorby REUIP.

Globální návrh

Na tvorbě globálního návrhu s dodavatelem realizace technického řešení spolupracovaly v jednotlivých oblastech týmy klíčových uživatelů vedené garanty daných odborných oblastí spadajících do kompetencí SÚIP. Tyto oblasti zahrnují kontrolu dodržování právních předpisů v oblasti bezpečnosti práce, pracovních vztahů a podmínek

a v oblasti zaměstnanosti (především kontrola nelegálního zaměstnávání).

Další fáze projektu

Realizace projektu bude pokračovat ve dvou etapách. Nejprve bude implementována základní část systému zabezpečující klíčové procesy SÚIP. V rámci detailního návrhu již probíhá druhý sled analytických workshopů s cílem zpracovat podrobnou analýzu klíčových procesů definovaných v globálním návrhu. Analýza, vývoj, implementace a následně uvedení první etapy do ostrého provozu budou ukončeny v prvním pololetí roku 2013.

Souběžně s ukončováním této etapy dojde ke zmapování návazných a podpůrných procesů včetně jejich implementace. Výsledek druhé etapy bude zpracován do řešení klíčových procesů a kompletní systém bude moci být uveden do ostrého provozu.

Po závěrečném proškolení na konci roku 2013 již bude nový informační systém REUIP k dispozici všem zaměstnancům SÚIP a bude jim pomáhat při každodenní práci.

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a Evropským fondem pro regionální rozvoj.



EVROPSKÁ UNIE
EVROPSKÝ FOND PRO REGIONÁLNÍ ROZVOJ
ŠANCE PRO VÁS ROZVOJ



Ekonomická hlediska kouření na pracovišti

Kouření je nákladné. Podle dostupných údajů kuřáci bývají častěji na dlouhodobé i krátkodobé nemocenské než nekuřáci a bývalí kuřáci. Kuřáci jsou v práci méně produktivní, protože si dělají přestávky na cigaretu. K nákladům spojeným s kouřením na pracovišti patří také výdaje na likvidaci škod způsobených požárem, který vznikl kvůli kouření, a na další úklid a údržbu.

Významné jsou také zdravotní účinky pasivního kouření na nekuřáky a v jejich důsledku vzrůstají rovněž náklady podniků spojené s kouřením.

Provoz, v němž je kouření povoleno, se potýká s několika riziky. Má vyšší náklady na pojištění pro případ požáru a zaměstnanci se mohou domáhat náhrady škod v důsledku nežádoucích zdravotních účinků.

Některé důležité údaje (platnost k 1. červenci 2012)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM * (měsíčně)	Částky životního minima	pro jednotlivce 3 410 Kč, pro první osobu v domácnosti 3 140 Kč, pro druhou a další osobu v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem 2 830 Kč, pro nezaopatřené děti ve věku do 6 let 1 740 Kč, 6-15 let 2 140 Kč a 15-26 let (nezaopatřené) 2 450 Kč
	částka existenčního minima	2 200 Kč
MINIMÁLNÍ MZDA *	pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou	8 000 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 48,10 Kč/hod.
NEJNIŽŠÍ ÚROVNĚ ZARUČENÉ MZDY * (při týdenní pracovní době 40 hod.)	1. skupina prací:	48,10 Kč/hod. 8 000 Kč/měs.
	2. skupina prací:	53,10 Kč/hod. 8 900 Kč/měs.
	3. skupina prací:	58,60 Kč/hod. 9 800 Kč/měs.
	4. skupina prací:	64,70 Kč/hod. 10 800 Kč/měs.
	5. skupina prací:	71,50 Kč/hod. 12 000 Kč/měs.
	6. skupina prací:	78,90 Kč/hod. 13 200 Kč/měs.
	7. skupina prací:	87,10 Kč/hod. 14 600 Kč/měs.
	8. skupina prací:	96,20 Kč/hod. 16 100 Kč/měs.
CESTOVNÍ NÁHRADY *	výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty	5 - 12 hod. 64 Kč - 76 ¹⁾ Kč, více než 12 hod. - 18 hod. 96 Kč - 118 ¹⁾ Kč, déle než 18 hod. 151 Kč - 181 ¹⁾ Kč
	náhrada za použití vlastního vozidla	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednopřevodové vozidlo a tříkolky 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,70 Kč
	průměrné ceny PH	benzin 95 oktanů 34,90 Kč; benzin 98 oktanů 36,80 Kč; motorová nafta 34,70 Kč
NÁHRADA MZDY *	V období prvních 21 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku, a to při dočasné pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne (směny), nejdříve však od 25. nepracované hodiny z rozvržených směn, a při karanténě již od 1. pracovního dne (směny).	
NEMOCENSKÉ *	Výše náhrady mzdy se stanoví z průměrného hrubého hodinového výdělku zaměstnance po jeho redukcii v rámci redukčních hranic, a to tak, že:	
PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ (PPM) *	od 1. kalendářního dne nástupu na PPM - 70 % z DVZ	
OŠETŘOVNÉ *	od 1. kalendářního dne potřeby ošetřování - 60 % z DVZ	
POJIŠTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ *	Sazby pojištění z výměrovacího základu:	
	zaměstnavatel:	25 % z úhrnu výměrovacích základů zaměstnanců účastných NP z toho 2,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ
	zaměstnanec:	26 % z úhrnu výměrovacích základů zaměstnanců účastných NP z toho 3,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ (pokud si při splnění stanovených podmínek tuto sazbu zaměstnavatel sám stanoví a tuto skutečnost včas příslušné OSSZ písemně oznámí)
	OSVČ:	21,5 % z úhrnu výměrovacích základů zaměstnanců účastných pouze DP
Rodičovský příspěvek *	Možnost volit délku pobírání rodičovského příspěvku a jeho výši	29,2 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,2 % na SPZ a 2,3 % na NP (je-li ho dobrovolně účastna)
	Konkrétní výši lze zvolit ve vazbě na denní výměrovací základ pro PPM (DVZ) jednoho z rodičů. Volbu výše příspěvku lze měnit jednou za 3 měsíce.	28 % na DP

Rodičovský příspěvek *	Výše a čerpání rodičovského příspěvku v případech, kdy ani jeden z rodičů nesplní podmínku nároku na PPM: 7 600 Kč do konce 9. měsíce věku dítěte a následně 3 800 Kč do 4 let věku dítěte	
MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI **	průměr za rok 2004: 9,2 %, 2005: 9,0 %, 2006: 8,1 %, 2007: 6,6 %, 2008: 5,4 %, 2009: 8,0 %, 2010: 9,0 %, 2011: 8,6 %, květen 2012: 8,2 % červen 2012: 8,1 %	
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 30. 6. 2012	celkem: 474 586	
	z toho: 244 487 žen 59 754 osob se zdravotním postižením 19 869 absolventů škol a mladistvých	
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 30. 6. 2012	hlášena na ÚP ČR - celkem za ČR: 42 779	
UCHAZEČI NA VPM **	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 30. 6. 2012: 11,1	
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sól) celkem ²⁾	červen 2012: 10 769 Kč	
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI *** (rok 2011)	počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.: 25 528 smrtelné úrazy: 125	
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR celkem)	v roce 2011: 45 482	
DŮCHODY výdaje v roce 2011 (v tis. Kč)	celkem: 359 233 999	
	starobní: 284 614 254	
	invalidní pro invaliditu I. stupně: 12 830 883	
	invalidní pro invaliditu II. stupně: 5 115 528	
	invalidní pro invaliditu III. stupně: 29 504 406	
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA *** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2010: celkem v národním hospodářství 23 864 Kč, PS 23 733 Kč, NS 24 453 Kč 2011: celkem v národním hospodářství 24 436 Kč, PS 24 429 Kč, NS 24 469 Kč 1. čtvrtletí 2012: celkem v národním hospodářství 24 126 Kč, PS 24 244 Kč, NS 23 586 Kč	
	absolutní údaje relativní údaje	
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE *** v 1. čtvrtletí 2012	sňatky: 3 416 1,3	
	rozvody: 6 073 2,3	
	živé narození: 26 108 10,0	
	zemřel: 28 053 10,7	
	celkový přírůstek střední stav obyvat.: 2 121 0,8	
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB****	zaměstnanci celkem: 1. čtvrtletí 2011: 4 457 685 4. čtvrtletí 2011: 4 558 572 1. čtvrtletí 2012: 4 476 028	
	OSVČ vykonávající činnost: 1. čtvrtletí 2011: 971 522 1. čtvrtletí 2012: 1 010 656 1. čtvrtletí 2011: 724 190 1. čtvrtletí 2012: 749 421 1. čtvrtletí 2012: 724 555	
		OSVČ povinné platit zálohy na důchod. poj.

* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády

** pramen MPSV; *** pramen ČSÚ – aktuální publikované údaje; **** pramen ČSSZ

1) pro veřejnou sféru

2) důchod vyplácen samostatně (bez současně vypláceného pozůstalostního důchodu)

EURES

Před odjezdem na letní brigádu buďte opatrní

Při výběru zahraniční brigády se seznamte s životními a pracovními podmínkami ve vybrané zemi. Pokud chcete v cizí zemi pracovat méně než tři měsíce, podmínek bývá méně. Užitečné informace jsou uvedeny na portálu EURES www.eures.cz nebo se můžete zeptat přímo poradce EURES ve vašem kraji (<http://portal.mpsv.cz/eures/kontakty>).

Agentury práce mohou provádět v ČR zprostředkování zaměstnání, pouze pokud k tomu mají povolení od Úřadu práce ČR. Jestli má agentura povolení ke zprostředkování zaměstnání v zahraničí, si může každý ověřit na <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zpr prace>. Seznam povolených agentur Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) průběžně aktualizuje.

ZA ZPROSTŘEDKOVÁNÍ PRÁCE NEPLATTE ŽÁDNÉ POPLATKY

Pracovní agentura působící v ČR nesmí od uchazečů o práci vyžadovat žádný poplatek za zprostředkování práce. Některé agentury si však účtují poplatky za jiné služby jako například zprostředkování ubytování, rezervační poplatek apod. Vybírejte si nejlépe mezi agenturami, které nevyžadují žádné poplatky. Pokud si něco přece jen účtují, poplatek by měl alespoň odpovídat zajištěným službám.

Smlouvu s agenturou si pozorně prostudujte. Ujistěte se, že se agentura skutečně zavazuje zajistit konkrétní zaměstnání. Nepodepisujte



FOTO: © ARNE9001 | DREAMSTIME.COM

nic, čemu nerozumíte. Vyžadujte kopii toho, co jste podepsali, a tento doklad si pečlivě uschovejte.

Důležité je, aby si klient předem s agenturou vyjasnil, zda uzavírá pracovní vztah se svým budoucím zahraničním zaměstnavatelem, nebo se samotnou agenturou, která pracovníka zprostředkuje další firmě.

MPSV NENESE ZA ČINNOST AGENTUR ODPOVĚDNOST

MPSV neručí za činnost agentur. Zjistěte si proto na agenturu reference. Ke zjištění, jakou má agentura pověst, vám může posloužit docela dobře třeba internet. Zamyslete se také, jestli vám

agentura nabízí reálné pracovní podmínky. Sliby nadprůměrných výdělků za práci typu sbírání jahod na farmě nebo servírky zní vždy podezřele.

Před odjezdem do zahraničí si také vypište důležité kontakty a telefonní čísla. Neriskujte nelegální práci v zahraničí. Ujistěte se zejména, že váš zaměstnavatel správně odvádí zdravotní a sociální pojištění a daň z příjmu.

Pokud máte jakékoli nejasnosti například ohledně výše mzdy, počtu odpracovaných hodin, příplatků za přesčas apod., můžete se obrátit na poradce EURES, kteří jsou vám k dispozici ve všech zemích EU/EHP a ve Švýcarsku. Kontakty na ně jsou uvedeny na Evropském portálu

Pozor na nesolidní agentury!

EURES sepsal několik vodítek, na která je dobré dát si pozor. Nesoroznárná agentura:

- nabízí zprostředkování, aniž by měla povolení (vlastní licenci) Úřadu práce ČR,
- v rozporu se zákonem vyžaduje poplatek za zprostředkování zaměstnání,
- vyžaduje přemrštěné poplatky za služby,
- vybírá poplatky za nesmyslné nebo nepotřebné služby (např. vyřízení pracovního povolení nebo registrace, které nejsou třeba apod.).

Může se stát, že česká agentura slíbí zajistit práci a např. ubytování, ale přitom pouze „přehodí“ klienta na zahraniční agenturu, která by měla vše zajistit. Případné problémy je pak nutné řešit přímo se zahraniční agenturou, což může být obtížné, pokud neovládáte cizí jazyk.

pracovní mobility EURES na adrese www.eures.europa.eu.

Pokud se člověk setká s podezřelým chováním ze strany agentury, může se obrátit na nejbližší úřad práce a podat podnět ke kontrole.

ZDROJ: EURES

Sezonní práci v zemích EU lze stále stihnout zařídit

Pokud jste si dosud nestihli zařídit letní brigádu, nemusíte zoufat. V databázi bezplatné služby EURES (Evropské služby zaměstnanosti) je



v současnosti více než milion volných pracovních míst. Kdo má zájem o prázdninovou brigádu, pravděpodobně zvolí profesí v oblasti gastronomie, pomocné práce v zemědělství nebo pozice animátorů v hotelích.

Na webové stránce www.eures.europa.eu lze nalézt kontakty na zaměstnavatele nabízející tyto druhy volných míst. Ve vyhledávací stačí zvolit danou profesi, případně dát vyhledat volná místa na dobu určitou.

Osvědčeným způsobem je také vyhledávání podle klíčového slova. EURES doporučuje zadat jako klíčové slovo např. season, saison, seasonal, fruit, strawberry, wine, wein, holiday, holidays, ferien, studentenjob, animator, animateur, nanny, housekeeper. Určitě vás napadne i mnoho dalších.

Na stránkách EURES ČR www.eures.cz lze najít volná pracovní místa, která českým kolegům EURES zaslaly přímo příslušné úřady práce z 30 evropských zemí s tím, že zaměstnavatel má zájem o nábor pracovníků sil z České republiky. Vyhledávat lze i v databázích úřadů práce vybrané země, kontakty naleznete na www.eures.cz ve složce Volná místa u příslušného státu. Další typy na hledání volných míst jsou uvedeny v sekci Život a práce v EU/EHP.

ZDROJ: EURES

EY 2012

Kdo získá cenu za nejlepší projekt podporující aktivní stárnutí?

V rámci Evropského roku aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity 2012 vyhlásila Evropská komise cenu Evropského roku 2012, kterými chce ocenit organizace a jednotlivce, kteří svojí činností podporují aktivní stárnutí a mezigenerační solidaritu.

Ceny Evropského roku 2012 mají tyto kategorie:

- **Pracoviště pro všechny věkové kategorie:** V této kategorii jsou oceňovány nejlepší iniciativy zaměstnavatelů, odborových organizací a neziskových organizací v oblasti podpory lepších pracovních podmínek pro starší zaměstnance.
- **Prostředí přátelská k seniorům:** V této kategorii jsou oceňovány vynikající iniciativy regionálních a místních úřadů, které vytvářejí inkluzivní a dostupné místní prostředí, jež napomáhá aktivnímu stárnutí a má pozitivní vliv na zdraví a kvalitu života všech generací.
- **Podnikatelé v sociální oblasti:** V této kategorii jsou oceňovány nej-

úspěšnější iniciativy, které sociální podnikatelé uskutečňují na podporu aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity.

- **Zpravodajství o stárnutí a mezigeneračních vztazích:** V této kategorii jsou oceňováni novináři, kteří svojí prací významně přispěli k lepšímu pochopení problémů stárnoucí společnosti a k hledání možných řešení, čímž zvýšili úroveň veřejné debaty a podpořili vytváření lepší politiky.
- **Soutěž Životní příběh:** V této kategorii jsou oslavovány životní příběhy starších lidí. Příslušníci mladší generace jsou vyzváni k vyprávění příběhu starší osoby (rodinného příslušníka, souseda, pří-

tele atd.) a prezentování přínosu, jaký má „aktivní senior“ v rodině, ve společnosti nebo v zaměstnání.

- **Soutěž Generations@school:** Tato soutěž vyhlášená letos v březnu vyzvala všechny školy v Evropě, aby otevřely dveře svých tříd starším lidem. Děti a starší občané měli možnost společně se zamyslet nad tím, co se mohou od sebe navzájem naučit a jak mohou společnou prací přispět k lepší budoucnosti. Další informace o cenách a možnostech účasti jsou k dispozici na webové stránce <http://europa.eu/ey2012/>. Soutěž je otevřená do 1. září a zúčastnit se jí mohou všichni občané členských států EU, Islandu, Lichtenštejnska a Norska. ZDROJ: EUROPA.EU

Zelená ekonomika – nové pracovní příležitosti

Transformace ekonomik směrem k ekologičtějšímu hospodářství ovlivní přibližně polovinu celosvětové pracovní síly, tj. zhruba 1,5 miliardy lidí. Právě potřeba nových odborností souvisejících s touto změnou byla hlavním tématem konference OSN s názvem RIO+20, která se konala 20. až 22. června v Brazílii.

V Austrálii se díky místním instalatérům podařilo snížit spotřebu vody a energie až o 70 procent. Potřeba takových úspor nastala na přelomu století kvůli alarmujícímu nedostatku vody. Na základě dohody odborů a zaměstnavatelů byla v roce 2000 vytvořena nová odborná kvalifikace – tzv. „zelený instalatér“. V rámci školení se instalatéři naučili mj. poradit spotřebitelům, jak docílit co největších úspor vody, a nabídnout jim nejvhodnější a cenově nejefektivnější zařízení. Za deset let bylo vyškoleno přes devět tisíc instalatérů ze čtyř tisíc společností po celé Austrálii. Před nedávnem byl tento vzdělávací program rozšířen i na Nový Zéland a zaujal i v USA. Stát

Kalifornie zakoupil licenci na proškolení 40 tisíc instalatérů.

Až 60 milionů nových pracovních míst

Nedávno vydaná zpráva Mezinárodní organizace práce (ILO) a Programu OSN pro životní prostředí (UNEP) s názvem Práci k udržitelnému rozvoji: Příležitost pro důstojnou práci a sociální začlenění v zelené ekonomice nabízí další příklady kvalifikačních požadavků, které jsou nově potřeba v odvětví stavebnictví. Podobně jako se instalatéři nově zabývají recyklací vody, bude se od elektrikářů požadovat znalost fotovoltaiky, truhláři se

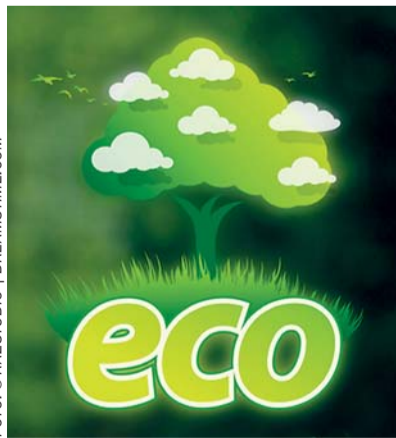


FOTO: © RAZSTUDIO | DREAMSTIME.COM

budou muset více zabývat problémy izolace a pokrývači se zřejmě neobejdou bez znalosti instalace solárních panelů na střeších domů. Jak zpráva ILO-UNEP dále uvádí, transformaci k ekologičtějšímu hospodářství by se během následujících dvaceti let mělo vytvořit 15 až 60 milionů nových pracovních míst po celém světě. ZDROJ: ILO

ILO

Výuka ve školách musí reagovat na potřeby trhu práce

V době, kdy nezaměstnanost mladých lidí dosahuje znepokojivé úrovně, snaží se vlády po celém světě najít způsob, jak tuto situaci řešit. Absolventi by měli získat takové dovednosti a znalosti, které jim pomohou uplatnit se na trhu práce.



FOTO: © MONKEY BUSINESS IMAGES | DREAMSTIME.COM

klade důraz na kombinaci učňovské praxe v podnicích se školní teoretickou přípravou.

Na konci 90. let se Německo potýkalo s nedostatkem IT odborníků. To vedlo ke vzniku nových učebních oborů zaměřených na pokrytí personálních potřeb trhu práce. Při vzdělávání se kladl důraz na praktickou stránku, aby absolventi byli schopni okamžitě samostatně pracovat bez nutnosti další praxe. V současné době jsou IT učební obory v Německu velmi populární a jsou příkladem toho, že větší flexibilita „duálního systému“ (tj. vzdělávání vs. trh práce) se vyplácí.

Odráží potřeby ZAMĚSTNAVATELŮ

Podle odhadů je na světě 74,8 milionu mladých nezaměstnaných. Profesní vzdělávání hraje nezastupitelnou roli v přípravě mladých lidí na úspěšný vstup na pracovní trh. Mnoho odborníků ale upozorňuje, že nabídka studijních programů často špatně reaguje nebo dokonce vůbec nereaguje na potřeby trhu práce. Obě oblasti – tedy profesní příprava a trh práce – by měly vzájemně kooperovat. Právě vytvoření pevných „mostů“ mezi vzděláváním a pracovním trhem je klíčem k lepším profesním vyhlídkám mladých lidí na celém světě.

Reformy „duálního systému“

Důkazem úspěšnosti uvedeného propojení jsou země, v nichž se tímto způsobem dlouhodobě řeší zaměstnanost mladých lidí. Michael Axmann, odborník Mezinárodní organizace práce (ILO) na systémy rozvoje dovedností, uvádí jako příklad sousední Německo a jeho reformy „duálního systému“, v nichž se

Podle Axmanna praktická výuka v podnicích studentům výrazně pomáhá prosadit se na trhu práce. Stírá totiž jeden zásadní nedostatek, který je typický pro absolventy a pro nějž jsou považováni za znevýhodněnou skupinu na pracovním trhu. Tímto nedostatkem je nedostatečná praxe. Firmy mají možnost si při nábvu pracovních dovedností otestovat potenciální zaměstnance a nabídnout zaměstnání těm nejlepším. Jak se uvádí v nedávno zveřejněné zprávě Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD), „pracoviště jsou dobrým prostředím pro vzdělávání. Nabízejí prostor pro rozvoj jak odborných dovedností (tzv. hard skills) při práci s moderními stroji, tak i obecných znalostí (tzv. soft skills) prostřednictvím týmové práce a osvojení si komunikačních technik.“ Zpráva OECD také uvádí, že „možnost praktické výuky přímo ve firmách je přímým vyjádřením potřeb zaměstnavatelů. Podniky se tak snaží řešit nedostatky kvalifikovaných pracovníků.“ ZDROJ: ILO